

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

zo 16. októbra 2007 *

Vo veci C-411/05,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Španielsko), zo 14. novembra 2005 a doručený Súdnemu dvoru 22. novembra 2005, ktorý súvisí s konaním:

Félix Palacios de la Villa

proti

Cortefiel Servicios SA,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts a A. Tizzano, sudcovia R. Schintgen (spravodajca), J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, P. Lindh, J.-C. Bonichot a T. von Danwitz,

* Jazyk konania: španielčina.

generálny advokát: J. Mazák,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 21. novembra 2006,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— pán Palacios de la Villa, v zastúpení: P. Bernal de Pablo Blanco, abogado,

— Cortefiel Servicios SA, v zastúpení: D. López González, abogado,

— španielska vláda, v zastúpení: M. Muñoz Pérez, splnomocnený zástupca,

— Írsko, v zastúpení: D. J. O'Hagan, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci N. Travers a F. O'Dubhghaill, BL, ako aj M. McLaughlin a N. McCutcheon, solicitors,

— holandská vláda, v zastúpení: H. G. Sevenster a M. de Mol, ako aj P. P. J. van Ginneken, splnomocnení zástupcovia,

- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: R. Caudwell, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci A. Dashwood, barrister,

- Komisia Európskych spoločností, v zastúpení: J. Enegren a R. Vidal Puig, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 15. februára 2007,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 13 ES, ako aj článku 2 ods. 1 a článku 6 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Palacios de la Villa a jeho zamestnávateľom Cortefiel Servicios SA (ďalej len „Cortefiel“), ktorého predmetom je automatické skončenie jeho pracovného pomeru z dôvodu, že dosiahol vekovú hranicu, ktorú vnútroštátna právna úprava stanovila na 65 rokov, pre povinný odchod zamestnanca do dôchodku.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Smernica 2000/78 bola prijatá na základe článku 13 ES. Jej odôvodnenia č. 4, 6, 8, 9, 11 až 14, 25 a 36 znejú:

„(4) Právo všetkých osôb na rovnosť pred zákonom a ochrana proti diskriminácii je všeobecným právom, ktoré uznáva Všeobecná deklarácia ľudských práv, Dohovor Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Dohovor Spojených národov (OSN) o občianskych a politických právach a o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty. Dohovor č. 111 Medzinárodnej organizácie práce (MOP) zakazuje diskrimináciu v zamestnaní a povolanií.

...

- (6) Charta základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva uznáva dôležitosť boja proti každej forme diskriminácie, vrátane potreby uskutočnenia vhodných opatrení pre sociálnu a ekonomickú integráciu starších a ľudí so zdravotným postihnutím.

...

- (8) Zásady zamestnanosti 2000, schválené Európskou radou 10. a 11. decembra 1999 v Helsinkách, zdôrazňujú potrebu utvárania trhu práce, ktorý bude priaznivý pre sociálnu integráciu, formulovaním sústavy vzájomne nadväzujúcich politík zameraných na boj proti diskriminácii takých skupín, ako sú osoby so zdravotným postihnutím. Zdôrazňujú tiež potrebu venovať osobitnú pozornosť podpore starších pracovníkov, aby sa zvýšil ich podiel na pracovnej sile.
- (9) Zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnakých príležitostí pre všetkých a rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu.

...

- (11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o ES, najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.
- (12) Preto by sa mala v spoločenstve zakázať každá priama alebo nepriama diskriminácia na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie vzhľadom na oblasti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. ...

(13) Táto smernica sa nevzťahuje na systémy sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany, ktorých dávky sa nepovažujú za príjem v zmysle, aký má tento pojem na uplatňovanie článku 141 zmluvy o ES, ani na žiadny druh platby štátu, ktorej cieľom je zabezpečenie prístupu k zamestnaniu alebo udržanie zamestnania.

(14) Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek.

...

(25) Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou naplňania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.

...

(36) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov, na ich spoločnú žiadosť, aby vykonali ustanovenia tejto smernice, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv, pod podmienkou, že vykonajú všetky potrebné opatrenia, aby boli vždy schopní zaručiť výsledky požadované touto smernicou.“

4 Podľa článku 1 smernice 2000/78: „Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

5 Článok 2 smernice 2000/78, s názvom „Pojem diskriminácie“, vo svojich odsekoch 1 a 2 písm. a) uvádza:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou“.

6 Článok 3 uvedenej smernice, s názvom „Rozsah“, vo svojom odseku 1 stanovuje:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

...

- c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

...“

- 7 Podľa článku 6 tej istej smernice, s názvom „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“:

„1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

- a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

- b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

- c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.

2. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2, členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poisťných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.“

8 Článok 8 smernice 2000/78, s názvom „Minimálne požiadavky“, znie takto:

„1. Členské štáty môžu zaviesť alebo ponechať v platnosti predpisy, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania výhodnejšie než ustanovenia tejto smernice.

2. Vykonávanie tejto smernice za žiadnych okolností nie je dôvodom na zníženie úrovne ochrany proti diskriminácii už poskytovanej členskými štátmi v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.“

9 Článok 16 uvedenej smernice, s názvom „Zhoda“, stanovuje:

„Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, aby zabezpečili:

a) zrušenie všetkých zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania;

b) vyhlásenie alebo možnosť vyhlásiť za neplatné alebo zmeniť a doplniť všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv, vnútorných pravidiel podnikov alebo pravidiel vzťahujúcich sa na slobodné povolania a profesie a na zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie.“

10 Podľa článku 18 prvého odseku smernice 2000/78 mali členské štáty prijať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 2. decembra 2003 alebo, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv, mohli poveriť sociálnych partnerov zavedením tejto smernice do praxe. V takých prípadoch však mali zabezpečiť, aby najneskôr 2. decembra 2003 sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia dohodom, pričom členské štáty boli povinné vykonať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. Okrem toho mali o uvedených opatreniach bez odkladu informovať Komisiu Európskych spoločenstiev.

Vnútroštátna právna úprava

- 11 V rokoch 1980 až 2001 španielsky zákonodarca používal mechanizmus povinného odchodu zamestnancov, ktorí dosiahli určitý vek, do dôchodku na účely znižovania nezamestnanosti.
- 12 Tak napríklad piate dodatkové ustanovenie zákona č. 8/1980 o štatúte zamestnancov (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores) z 10. marca 1980 stanovovalo:

„Maximálnu vekovú hranicu uplatniteľnú na práceschopnosť a skončenie pracovných pomerov stanoví vláda so zreteľom na zdroje systému sociálneho zabezpečenia a pracovný trh. V každom prípade je veková hranica stanovená na 69 rokov bez toho, aby bolo dotknuté právo na dovŕšenie obdobia pre vznik nároku na dôchodok.

Vek odchodu do dôchodku možno slobodne dohodnúť v rámci kolektívneho vyjednávania s výhradou ustanovení sociálneho zabezpečenia v tomto ohľade.“

- 13 Kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995 z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654) schválil prepracované znenie zákona č. 8/1980, ktorého desiate dodatkové ustanovenie (ďalej len „desiate dodatkové ustanovenie“) v podstate prebralo piate dodatkové ustanovenie uvedeného zákona umožňujúce používanie povinného odchodu do dôchodku ako nástroja politiky zamestnanosti.

- 14 Zákonný dekrét č. 5/2001 z 2. marca 2001 o súrnych opatreniach na reformu trhu práce s cieľom zvýšiť zamestnanosť a zlepšiť jej kvalitu, potvrdený zákonom č. 12/2001 z 9. júla 2001, zrušil s účinnosťou od 11. júla 2001 desiate dodatkové ustanovenie.
- 15 Vnútroštátny súd v tejto súvislosti vysvetľuje, že vzhľadom na zlepšenie hospodárskej situácie španielsky zákonodarca prestal vnímať povinný odchod do dôchodku za nástroj prospešný pre politiku zamestnanosti a začal toto opatrenie považovať za bremeno pre sociálne zabezpečenie, takže sa rozhodol nahradiť politiku podnecovania k povinnému odchodu do dôchodku opatreniami určenými na podporu zavedenia systému pružného odchodu do dôchodku.
- 16 Články 4 a 17 zákona č. 8/1980 v znení vyplývajúcom zo zákona č. 62/2003 z 30. decembra 2003 o zavedení daňových, správnych a sociálnych opatrení (BOE č. 313 z 31. decembra 2003, s. 46874, ďalej len „štatút zamestnancov“), ktorého cieľom bolo prebratie smernice 2000/78 do španielskeho právneho poriadku a ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2004, upravujú zásadu zákazu diskriminácie, okrem iného z dôvodu veku.
- 17 Podľa článku 4 ods. 2 štatútu zamestnancov:

„Zamestnanci majú v rámci výkonu práce právo:

...

- c) nebyť priamo ani nepriamo diskriminovaní pri prijímaní do zamestnania alebo v zamestnaní z dôvodu pohlavia, osobného stavu, veku v medziach stanovených týmto zákonom, rasového alebo etnického pôvodu, sociálneho stavu, náboženstva alebo presvedčenia, politického zmýšľania, sexuálnej orientácie, príslušnosti alebo nepríslušnosti k odborovej organizácii, alebo jazyka na španielskom území. Zamestnanci nesmú byť diskriminovaní z dôvodu svojho postihnutia, pokiaľ sú schopní vykonávať predmetnú prácu alebo zamestnanie.

...“

- 18 Článok 17 ods. 1 štatútu zamestnancov stanovuje:

„Za neplatné a neúčinné sa považujú ustanovenia predpisov, ustanovenia kolektívnych zmlúv, jednotlivé zmluvy a jednostranné rozhodnutia zamestnávateľa, ktoré priamo alebo nepriamo vytvárajú negatívnu diskrimináciu založenú na veku...“

- 19 Podľa vnútroštátneho súdu viedlo zrušenie desiateho dodatkového ustanovenia štatútu zamestnancov k početným súdnym sporom, ktoré sa týkali otázky platnosti ustanovení kolektívnych zmlúv upravujúcich povinný odchod zamestnancov do dôchodku.

- 20 Následne španielsky zákonodarca prijal zákon č. 14/2005 o ustanoveniach kolektívnych zmlúv týkajúcich sa dosiahnutia normálneho veku odchodu do dôchodku (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación) z 1. júla 2005 (BOE č. 157 z 2. júla 2005, s. 23634), ktorý nadobudol účinnosť 3. júla 2005.

- 21 Tento zákon opätovne zaviedol mechanizmus povinného odchodu do dôchodku, avšak stanovil v tejto súvislosti odlišné podmienky podľa toho, či ide o konečný režim alebo prechodný režim tohto zákona.
- 22 Pokiaľ ide o kolektívne zmluvy uzavreté po nadobudnutí účinnosti tohto zákona, jeho jediný článok opätovne zaviedol desiate dodatkové ustanovenie v tomto znení:

„Kolektívne zmluvy môžu obsahovať ustanovenia upravujúce skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že zamestnanec dosiahol normálny vek odchodu do dôchodku stanovený v právnej úprave sociálneho zabezpečenia, za predpokladu, že sú splnené tieto podmienky:

- a) takéto opatrenie musí byť spojené s cieľmi, ktoré sú v súlade s politikou zamestnanosti a sú uvedené v kolektívnej zmluve, ako je zvýšená stabilita v zamestnaní, premena zmlúv na určitú dobu na zmluvy na neurčitý čas, udržanie zamestnanosti, prijímanie nových zamestnancov alebo akékoľvek iné ciele smerujúce k zlepšeniu kvality zamestnania;
- b) zamestnanec, ktorého pracovná zmluva sa končí, musí mať dovŕšené minimálne obdobie účasti alebo dlhšie obdobie, ak sa v kolektívnej zmluve nachádza takéto ustanovenie, a musí spĺňať podmienky nároku na starobný dôchodok podľa jeho režimu účasti, stanovené v právnej úprave sociálneho zabezpečenia.“

23 Čo sa naopak týka kolektívnych zmlúv uzavretých pred nadobudnutím účinnosti zákona č. 14/2005, jeho jediné prechodné ustanovenie (ďalej len „jediné prechodné ustanovenie“) ukladá iba druhú z dvoch podmienok uvedených v ustanovení, ktoré je citované v predchádzajúcom bode, a neobsahuje žiadnu zmienku o sledovaní cieľa týkajúceho sa politiky zamestnanosti.

24 Uvedené jediné prechodné ustanovenie znie totiž takto:

„Ustanovenia kolektívnych zmlúv uzavretých pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona, ktoré upravujú skončenie pracovných pomerov, keď zamestnanci dosiahnu normálny vek odchodu do dôchodku, sú platné za predpokladu, že zmluva stanovuje, že predmetní zamestnanci musia mať dovŕšené minimálne obdobie účasti a musia spĺňať ďalšie podmienky nároku na starobný dôchodok podľa ich režimu účasti, stanovené v právnej úprave sociálneho zabezpečenia.

Predchádzajúci odsek sa neuplatňuje na právne situácie, ktoré sa stali konečnými pred nadobudnutím účinnosti zákona.“

25 Vzťahy medzi účastníkmi konania vo veci samej sa spravujú kolektívnou zmluvou v odvetví textilného obchodu pre Autonómne spoločenstvo Madrid (ďalej len „kolektívna zmluva“).

26 Kolektívna zmluva bola uzavretá 10. marca 2005 a uverejnená 26. mája 2005. Podľa jej článku 3 bola platná do 31. decembra 2005. Keďže táto zmluva predchádzala nadobudnutiu účinnosti zákona č. 14/2005, uplatňuje sa na ňu jediné prechodné ustanovenie.

27 Článok 19 tretí odsek kolektívnej zmluvy stanovuje:

„V záujme podpory zamestnanosti je dohodnuté, že vek odchodu do dôchodku bude 65 rokov okrem prípadu, ak by predmetný zamestnanec nedovíšil obdobie vyžadované pre poberanie starobného dôchodku; v takom prípade môže zamestnanec svoje zamestnanie ďalej vykonávať do dovŕšenia tohto obdobia.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

28 Zo spisu, ktorý Súdnemu dvoru predložil vnútroštátny súd, vyplýva, že pán Palacios de la Villa, narodený 3. februára 1940, pracoval pre Cortefiel od 17. augusta 1981 ako organizačný riaditeľ.

29 Listom z 18. júla 2005 mu Cortefiel oznámil automatické skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že dotknutá osoba dosiahla vek povinného odchodu do dôchodku stanovený v článku 19 tretom odseku kolektívnej zmluvy a 2. júla 2005 bol uverejnený zákon č. 14/2005, ktorý vo svojom jedinom prechodnom ustanovení také opatrenie dovoľuje.

30 Je nesporné, že ku dňu, keď mu Cortefiel oznámil skončenie jeho pracovného pomeru, pán Palacios de la Villa dovŕšil obdobie výkonu práce potrebné na poberanie starobného dôchodku zo systému sociálneho zabezpečenia vo výške 100 % svojho vymeriavacieho základu 2 347,78 eur s výhradou maximálnych hraníc stanovených vnútroštátnou právnou úpravou.

31 Dňa 9. augusta 2005 podal pán Palacios de la Villa, domnievajúc sa, že uvedené oznámenie sa rovná jeho prepusteniu, voči nemu žalobu na Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid. V tejto žalobe navrhuje, aby opatrenie, ktoré sa voči nemu použilo, bolo vyhlásené za neplatné a nulitné z dôvodu, že porušuje jeho základné práva a konkrétnejšie jeho právo nebyť diskriminovaný z dôvodu veku, keďže uvedené opatrenie sa opiera len o okolnosť, že dosiahol vek 65 rokov.

32 Cortefiel naopak tvrdí, že skončenie pracovného pomeru pána Palacios de la Villa je v súlade s článkom 19 tretím odsekom kolektívnej zmluvy, ako aj s jediným prechodným ustanovením a okrem toho nie je nezlučiteľné s požiadavkami práva Spoločenstva.

33 Vnútroštátny súd vyjadruje vážne pochybnosti o súlade prvého odseku jediného prechodného ustanovenia s právom Spoločenstva v tom, že tento odsek dovoľuje zachovanie ustanovení kolektívnych zmlúv existujúcich ku dňu nadobudnutia účinnosti zákona č. 14/2005, ktoré stanovujú povinný odchod zamestnancov do dôchodku, pokiaľ dosiahli vek stanovený na odchod do dôchodku a spĺňajú ďalšie podmienky nároku na starobný dôchodok podľa ich režimu účasti, ktoré vyžaduje vnútroštátna právna úprava v oblasti sociálneho zabezpečenia. Toto ustanovenie totiž nevyžaduje, aby skončenie pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia veku odchodu do dôchodku bolo odôvodnené politikou v oblasti zamestnanosti, ktorú uskutočňuje dotknutý členský štát, zatiaľ čo zmluvy vyjednané po nadobudnutí účinnosti uvedeného zákona môžu obsahovať ustanovenia o povinnom odchode do dôchodku iba vtedy, ak okrem podmienky týkajúcej sa poberania dôchodku dotknutými zamestnancami toto opatrenie sleduje ciele, ktoré súvisia s vnútroštátnou politikou zamestnanosti, uvedené v kolektívnej zmluve, akými sú zvýšená stabilita v zamestnaní, premena zmlúv na určitú dobu na zmluvy na neurčitý čas, udržanie zamestnanosti, prijímanie nových zamestnancov alebo zlepšenie kvality zamestnania.

34 Za týchto podmienok by sa na základe rovnakého zákona a za rovnakých hospodárskych okolností zaobchádzalo so zamestnancami, ktorí dosiahli vek 65 rokov, rozdielne iba v závislosti od okolnosti, či sa kolektívna zmluva, ktorá upravuje ich

postavenie, stala uplatniteľnou pred dňom uverejnenia zákona č. 14/2005, teda 2. júlom 2005, alebo po ňom, pričom pokiaľ by táto zmluva bola účinná pred týmto dňom, nijako by sa nezohľadnili požiadavky politiky zamestnanosti, aj keď to vyžaduje smernica 2000/78, ktorej lehota na prebratie uplynula 2. decembra 2003.

35 Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 iste povoľuje výnimku zo zásady zákazu diskriminácie podľa veku na účely sledovania určitých oprávnených cieľov, pokiaľ sú prostriedky na ich dosiahnutie primerané a nevyhnutné, a podľa vnútroštátneho súdu je konečný režim stanovený v desiatom dodatkovom ustanovení nepochybne pokrytý uvedeným článkom 6 ods. 1, keďže vyžaduje existenciu konkrétnej spojitosti medzi odchodom zamestnancov do dôchodku a oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti.

36 Naopak, prvý odsek jediného prechodného ustanovenia nevyžaduje existenciu takej spojitosti, a preto sa nezdá byť v súlade s podmienkami uvedenými v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78. Okrem toho bol od roku 2001 vývoj na trhu práce jasne priaznivý a rozhodnutie španielskeho zákonodarcu zaviesť uvedené prechodné ustanovenie, ktoré ovplyvnili sociálni partneri, nesledovalo iný cieľ, než zmeniť judikatúru Tribunal Supremo. Tribunal Constitucional navyše nikdy nepripustil, že kolektívne vyjednávanie by mohlo samo osebe tvoriť objektívne a primerané odôvodnenie povinného odchodu zamestnanca, ktorý dosiahol určený vek, do dôchodku.

37 Vnútroštátny súd dodáva, že článok 13 ES a článok 2 ods. 1 smernice 2000/78 predstavujú presné a bezpodmienečné pravidlá, ktoré v súlade so zásadou prednosti práva

Spoločenstva vyžadujú, aby vnútroštátny súd neuplatnil domáce právo, ktoré je s ním v rozpore, čo je prípad jediného prechodného ustanovenia.

38 Vo svojom rozsudku z 15. januára 1998, *Schöning-Kougebetopoulou* (C-15/96, Zb. s. I-47), už navyše Súdny dvor rozhodol, že určité ustanovenie kolektívnej zmluvy nie je v súlade s právom Spoločenstva z dôvodu, že obsahuje diskrimináciu, pričom usúdil, že vnútroštátny súd je v takom prípade povinný uplatniť na príslušníkov skupiny, ktorá je touto diskrimináciou znevýhodnená, rovnaký režim, akému podliehajú ostatní zamestnanci, bez toho, aby žiadal predchádzajúce odstránenie tohto ustanovenia v kolektívnom vyjednávaní alebo na také odstránenie čakal.

39 Z toho vyplýva, že ak by sa právo Spoločenstva malo vykladať v tom zmysle, že bráni efektívnemu uplatneniu prvého odseku jediného prechodného ustanovenia na prejednávanej vec, článok 19 tretí odsek kolektívnej zmluvy by stratil právny základ, a vzhľadom na to by ho nebolo možné uplatniť v konaní vo veci samej.

40 Za týchto podmienok *Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid* rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Bráni zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá zakazuje akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu veku a je stanovená v článku 13 ES a článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, vnútroštátnemu zákonu (konkrétne prvému odseku jediného prechodného ustanovenia...), podľa ktorého sú ustanovenia o povinnom odchode do dôchodku

uvadené v kolektívnych zmluvách platné, keď ako jediné podmienky stanovujú to, že zamestnanec dosiahol normálny vek odchodu do dôchodku a spĺňa podmienky nároku na poberanie starobného dôchodku podľa svojho režimu účasti, stanovené v právnych predpisoch Španielska v oblasti sociálneho zabezpečenia?

V prípade kladnej odpovede na prvú otázku:

2. Vyžaduje zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá zakazuje akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu veku a je stanovená v článku 13 ES a článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, aby vnútroštátny súd neuplatnil v tejto veci prvý odsek jediného prechodného ustanovenia...?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- ⁴¹ Na účely užitočnej odpovede na túto otázku je potrebné v prvom rade určiť, či sa smernica 2000/78 má uplatniť na situáciu, o akú ide v spore vo veci samej, a po druhé v prípade potreby preskúmať, či a v akom rozsahu táto smernica kladie prekážku právnej úprave, na ktorú odkazuje vnútroštátny súd.

O uplatniteľnosti smernice 2000/78

- ⁴² Tak z názvu a preambuly smernice 2000/78, ako aj z jej obsahu a účelu vyplýva, že jej cieľom je stanoviť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnosti zaobchádzania

„v zamestnaní a povolani“ voči každej osobe tým, že sa jej poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej na jednom z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktorými sa nachádza vek.

- 43 Konkrétnejšie, z článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 vyplýva, že v rámci právomocí zverených Spoločenstvu sa táto smernica uplatňuje „na všetky osoby... vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“.
- 44 Iste, podľa svojho odôvodnenia č. 14 nemá smernica 2000/78 žiadny vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek. Toto odôvodnenie však iba spresňuje, že uvedená smernica nezasahuje do právomoci členských štátov určiť vek odchodu do dôchodku, a nijako nebráni uplatňovaniu tejto smernice na vnútroštátne opatrenia, ktoré upravujú podmienky skončenia pracovného pomeru pri dosiahnutí takto stanoveného veku odchodu do dôchodku.
- 45 Právna úprava relevantná vo veci samej, ktorá považuje za platné automatické skončenie pracovného pomeru uzavretého medzi zamestnávateľom a zamestnancom, len čo zamestnanec dosiahol vek 65 rokov, pritom ovplyvňuje dĺžku pracovnoprávneho vzťahu medzi jeho účastníkmi, ako aj všeobecnejšie výkon profesijnej činnosti dotknutého zamestnanca, keďže bráni jeho budúcej účasti na aktívnom živote.
- 46 Preto sa právna úprava takej povahy musí považovať za právnu úpravu, ktorá stanovuje pravidlá vo vzťahu k „podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane... prepúšťania a odmeňovania“ v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78.

47 Za týchto okolností sa uvedená smernica uplatňuje na takú situáciu, aká viedla k sporu, ktorý prejednáva vnútroštátny súd.

O výklade článkov 2 a 6 smernice 2000/78

48 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe veku v oblasti podmienok zamestnania a pracovných podmienok sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej sa považujú za platné ustanovenia o povinnom odchode do dôchodku uvedené v kolektívnych zmluvách, ktoré ako jediné podmienky vyžadujú to, aby zamestnanec dosiahol vekovú hranicu na odchod do dôchodku, ktorú vnútroštátna právna úprava stanovila na 65 rokov, a spĺňal ostatné kritériá nároku na pobranie starobného dôchodku podľa svojho režimu účasti v oblasti sociálneho zabezpečenia.

49 V tomto ohľade je potrebné na úvod pripomenúť, že podľa článku 1 smernice 2000/78 je jej účelom bojovať v oblasti zamestnania a povolania proti určitým typom diskriminácie, medzi ktorými sa nachádza diskriminácia na základe veku, s cieľom zaviesť uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v členských štátoch.

50 Podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78 sa na účely tejto smernice pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice. Jej článok 2 ods. 2 písm. a) spresňuje, že na účely uplatňovania odseku 1 ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených

v článku 1 tej istej smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.

51 Vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej skutočnosť, že zamestnanec dosiahol vek odchodu do dôchodku stanovený touto právnou úpravou, má za následok automatické skončenie pracovného pomeru, sa pritom musí považovať za priame stanovenie nepriaznivejšieho zaobchádzania so zamestnancami, ktorí dosiahli tento vek, v porovnaní so všetkými ostatnými zárobkovo činnými osobami. Taká právna úprava teda zavádza rozdielne zaobchádzanie založené na veku, na ktoré sa vzťahuje článok 2 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

52 Pokiaľ však ide konkrétne o rozdiely v zaobchádzaní založené na veku, z článku 6 ods. 1 prvého pododseku uvedenej smernice vyplýva, že také nerovnosti nepredstavujú diskrimináciu zakázanú podľa článku 2 tej istej smernice, „ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné“. V druhom pododseku toho istého odseku sú vymenované viaceré príklady rozdielneho zaobchádzania, ktoré majú vlastnosti, aké sú uvedené v prvom pododseku, a teda sú zlučiteľné s požiadavkami práva Spoločenstva.

53 V prejednávanej veci je potrebné poznamenať, ako uviedol generálny advokát v bode 71 svojich návrhov, že jediné prechodné ustanovenie, ktoré umožňuje vloženie ustanovení o povinnom odchode zamestnancov do dôchodku do kolektívnych zmlúv, bolo prijaté na podnet sociálnych partnerov ako súčasť vnútroštátnej politiky, ktorá smeruje k podpore prístupu k zamestnaniu prostredníctvom jeho lepšieho rozdelenia medzi generácie.

- 54 Iste, vnútroštátny súd zdôraznil, že uvedené ustanovenie formálne neodkazuje na cieľ takej povahy.
- 55 Táto okolnosť však nie je sama osebe rozhodujúca.
- 56 Z článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 totiž nemožno vyvodiť, že chýbajúca presnosť dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy, čo sa týka sledovaného cieľa, by automaticky vylučovala, že táto úprava by mohla byť odôvodnená na základe tohto ustanovenia.
- 57 Pokiaľ však taká presnosť chýba, je nevyhnutné, aby iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia, umožňovali identifikáciu cieľa, ktorý je v jeho pozadí, na účely súdneho preskúmania, čo sa týka jeho oprávnenosti, ako aj primeranosti a nevyhnutnosti prostriedkov použitých na dosiahnutie tohto cieľa.
- 58 Z vysvetlení vnútroštátneho súdu v tejto veci vyplýva, po prvé, že povinný odchod zamestnancov, ktorí dosiahli určitý vek, do dôchodku bol zavedený do španielskej právnej úpravy v priebehu roka 1980 v hospodárskom kontexte, ktorý bol charakterizovaný vysokou mierou nezamestnanosti, s cieľom ponúknuť v rámci vnútroštátnej politiky zamestnanosti príležitosti na trhu práce osobám, ktoré hľadali zamestnanie.

59 Po druhé, taký cieľ bol výslovne vyjadrený v desiatom dodatkovom ustanovení.

60 Po tretie, po zrušení tohto dodatkového ustanovenia v priebehu roka 2001 a v nadväznosti na to, že španielska vláda, ako aj zamestnávateľské a odborové organizácie podpísali „deklaráciu o sociálnom dialógu na rok 2004 týkajúcu sa konkurencieschopnosti, stabilnej zamestnanosti a sociálnej súdržnosti“, španielsky zákonodarca opätovne zaviedol mechanizmus povinného odchodu do dôchodku zákonom č. 14/2005. Ten má pritom rovnaký cieľ ponúknuť príležitosti na trhu práce osobám, ktoré hľadajú zamestnanie. Jeho jediný článok tak podmieňuje možnosť, aby kolektívne zmluvy obsahovali ustanovenia upravujúce skončenie pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia veku odchodu do dôchodku, tým, že toto opatrenie bude „spojené s cieľmi, ktoré sú v súlade s politikou zamestnanosti a sú uvedené v kolektívnej zmluve“, akými sú „premena zmlúv na určitú dobu na zmluvy na neurčitý čas, udržanie zamestnanosti [alebo] prijímanie nových zamestnancov“.

61 V tomto kontexte a vzhľadom na početné spory týkajúce sa údelu, aký sa mal po zrušení desiateho dodatkového ustanovenia vyhraďiť ustanoveniam o povinnom odchode do dôchodku, ktoré sa nachádzali v kolektívnych zmluvách uzavretých počas platnosti zákona č. 8/1980, či už v jeho pôvodnej verzii, alebo vo verzii, ktorá bola schválená kráľovským legislatívnym dekrétom č. 1/1995, ako aj na právnu neistotu, ktorá z toho vyplývala pre sociálnych partnerov, jediné prechodné ustanovenie potvrdilo možnosť stanoviť vekovú hranicu odchodu do dôchodku na základe uvedených kolektívnych zmlúv.

62 Jediné prechodné ustanovenie, zasadené takto do svojho kontextu, teda smeruje k regulácii vnútroštátneho trhu práce najmä na účely potlačania nezamestnanosti.

- 63 Toto posúdenie potvrdzuje v tejto veci ešte okolnosť, že článok 19 tretí odsek kolektívnej zmluvy výslovne spomína „záujem o podporu zamestnanosti“ ako cieľ opatrenia zavedeného týmto ustanovením.
- 64 Oprávnenosť takého cieľa všeobecného záujmu pritom nemožno rozumne spochybníť, keďže politika zamestnanosti, ako aj situácia na trhu práce sa nachádzajú medzi cieľmi, ktoré sú výslovne uvedené v článku 6 ods. 1 prvom pododseku smernice 2000/78, a podľa článku 2 prvého odseku prvej zarážky EÚ a článku 2 ES tvorí podpora vysokej úrovne zamestnanosti jeden z cieľov, ktorý sleduje tak Európska únia, ako aj Spoločenstvo.
- 65 Okrem toho už Súdny dvor rozhodol, že podpora zamestnávania nepochybne predstavuje legitímny cieľ sociálnej politiky alebo politiky zamestnanosti členských štátov (pozri najmä rozsudok z 11. januára 2007, ITC, C-208/05, Zb. s. I-181, bod 39), a toto posúdenie sa musí zjavne uplatniť na nástroje politiky vnútroštátneho trhu práce, ktoré smerujú k zlepšeniu šancí na zaradenie určitých kategórií zamestnancov do aktívneho života.
- 66 Cieľ takej povahy, aký sleduje právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, teda musí byť v zásade považovaný za „v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov“ „objektívne a primerane“ — ako stanovuje článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78 — odôvodňujúci rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku, ktorý zaviedli členské štáty.

67 Podľa samotného znenia uvedeného ustanovenia je ešte potrebné overiť, či prostriedky použité na dosiahnutie takého oprávneného cieľa sú „primerané a nevyhnutné“.

68 V tomto kontexte treba pripomenúť, že za súčasného stavu práva Spoločenstva členské štáty, ako aj prípadne sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni disponujú širokým rámcom voľnej úvahy nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, Zb. s. I-9981, bod 63).

69 Ako vyplýva už zo slovného spojenia „osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne“, nachádzajúceho sa v odôvodnení č. 25 smernice 2000/78, je to tak okrem iného čo sa týka výberu, či predĺžiť aktívny život zamestnancov alebo naopak stanoviť ich skorší odchod do dôchodku, ku ktorému môžu dospieť príslušné vnútroštátne orgány na základe úvah politického, ekonomického, sociálneho, demografického a/alebo rozpočtového charakteru a s ohľadom na situáciu, aká sa konkrétne prejavuje na trhu práce určitého členského štátu.

70 Príslušné orgány na štátnej, regionálnej alebo odvetvovej úrovni musia mať navyše možnosť meniť prostriedky používané na dosahovanie oprávneného cieľa všeobecného záujmu napríklad tým, že ich prispôbia situácii zamestnanosti v dotknutom členskom štáte. Skutočnosť, že v tejto veci bol postup povinného odchodu do dôchodku v Španielsku opätovne zavedený po tom, ako bol počas niekoľkých rokov zrušený, je preto irelevantná.

- 71 Je teda úlohou príslušných orgánov členských štátov, aby našli spravodlivú rovnováhu medzi rozličnými prítomnými záujmami. Treba však dbať na to, aby vnútroštátne opatrenia stanovené v tomto kontexte nešli nad rámec toho, čo je primerané a nevyhnutné na dosiahnutie cieľa, ktorý sleduje dotknutý členský štát.
- 72 Nezdá sa byť pritom nerozumné, aby sa orgány členského štátu domnievali, že opatrenie, o aké ide vo samej, môže byť primerané a nevyhnutné na dosiahnutie oprávneného cieľa sledovaného v rámci štátnej politiky zamestnanosti, ktorý pozostáva z podpory plnej zamestnanosti uľahčením prístupu k trhu práce.
- 73 Uvedené opatrenie navyše nemožno považovať za nadmerne zasahujúce do oprávnených požiadaviek zamestnancov, ktorí povinne odišli do dôchodku z dôvodu, že dosiahli stanovenú vekovú hranicu, pokiaľ sa relevantná právna úprava neopiera iba o určený vek, ale rovnako berie do úvahy okolnosť, že dotknuté osoby poberajú po skončení svojej profesionálnej kariéry finančnú náhradu v podobe priznaného starobného dôchodku, ako ho stanovuje vnútroštátny režim, o ktorý ide vo veci samej, ktorého výšku nemožno považovať za neprimeranú.
- 74 Relevantná vnútroštátna právna úprava napokon otvára sociálnym partnerom možnosť využiť uplatnenie mechanizmu povinného odchodu do dôchodku prostredníctvom kolektívnych zmlúv, a teda s nezanedbateľnou pružnosťou, takže možno riadne zohľadniť nielen celkovú situáciu na dotknutom trhu práce, ale aj charakteristické znaky dotknutých pracovných miest.

75 Vzhľadom na tieto faktory nemožno platne tvrdiť, že vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, je nezlučiteľná s požiadavkami smernice 2000/78.

76 S ohľadom na predchádzajúci výklad smernice 2000/78 nie je nevyhnutné, aby sa Súdny dvor vyslovil k článku 13 ES, ktorého sa takisto týkala prvá položená otázka a na ktorého základe bola táto smernica prijatá.

77 So zreteľom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú položenú otázku odpovedať tak, že zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe veku, ako ho zaviedla smernica 2000/78, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej sa považujú za platné ustanovenia o povinnom odchode do dôchodku uvedené v kolektívnych zmluvách, ktoré ako jediné podmienky vyžadujú to, aby zamestnanec dosiahol vekovú hranicu na odchod do dôchodku, ktorú vnútroštátna právna úprava stanovila na 65 rokov, a spĺňal ostatné kritériá nároku na poberanie starobného dôchodku podľa svojho režimu účasti v oblasti sociálneho zabezpečenia, pokiaľ

— je uvedené opatrenie, aj keď založené na veku, v rámci vnútroštátneho práva objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom týkajúcim sa politiky zamestnanosti a trhu práce a

— prostriedky použité na dosiahnutie tohto cieľa všeobecného záujmu sa nezdajú byť neprimerané a nie nevyhnutné na tento účel.

O druhej otázke

- 78 So zreteľom na negatívnu odpoveď na prvú otázku vnútroštátneho súdu nie je potrebné odpovedať na druhú prejudiciálnu otázku.

O trovách

- 79 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

Zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe veku, ako ho zaviedla smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej sa považujú za platné ustanovenia o povinnom odchode do dôchodku uvedené v kolektívnych zmluvách, ktoré ako jediné podmienky vyžadujú to, aby zamestnanec dosiahol

vekovú hranicu na odchod do dôchodku, ktorú vnútroštátna právna úprava stanovila na 65 rokov, a spĺňal ostatné kritériá nároku na poberanie starobného dôchodku podľa svojho režimu účasti v oblasti sociálneho zabezpečenia, pokiaľ

- je uvedené opatrenie, aj keď založené na veku, v rámci vnútroštátneho práva objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom týkajúcim sa politiky zamestnanosti a trhu práce a

- prostriedky použité na dosiahnutie tohto cieľa všeobecného záujmu sa nezdarujú byť neprimerané a nie nevyhnutné na tento účel.

Podpisy